

1 はじめに

愛知県の教育を推進していくためには、教職員一人一人が大切な人的財産です。

教職員の健康管理は、何よりも優先されなければなりません。また、学校教育の充実を図る観点からも重要なことです。

(1) 背景

文部科学省が実施した「平成22年度教育職員に係る懲戒処分等の状況、服務規律の確保及び教育職員のメンタルヘルスの保持等について」の調査によると、公立学校における病気休職者数は17年連続で増加し、過去最多を更新しており、そのうち、精神疾患による休職者の割合は減少したものの、依然として高水準となっている。このため、精神疾患によって休職に至る原因や背景の把握・分析に努め、適切な方策を講じることにより、病気休職者数等を減少させることが急務となっている状況にあるとされている。

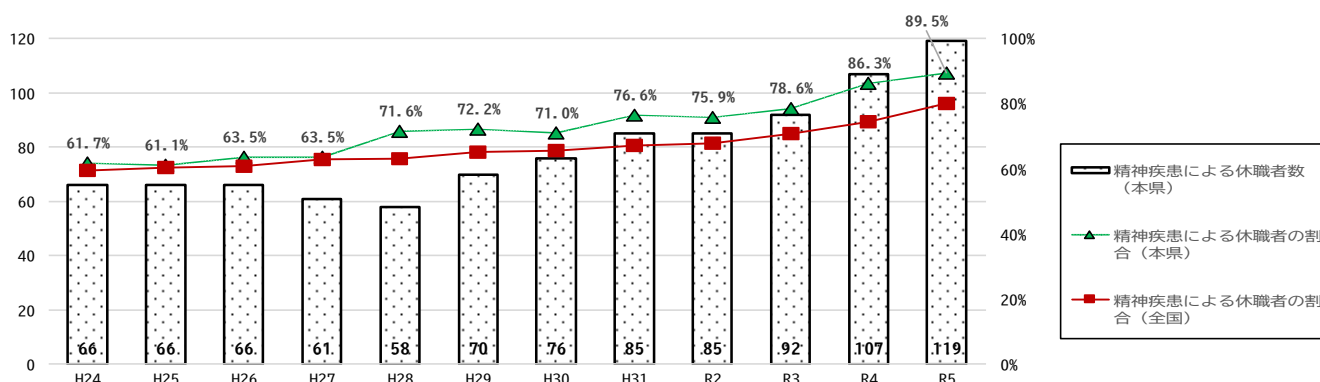
学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるものであり、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるような職場環境を整えるなど、メンタルヘルスの保持等について積極的に取り組む必要がある。

また、あいち行革プラン2025においては、職員が力を発揮できる環境づくりの推進の観点からメンタルヘルス対策の取組の推進を目標としていること、さらに、愛知県人事委員会勧告においても、公務能率の観点から職員の心の健康の保持の重要性が報告されており、メンタルヘルス対策の充実が求められている。

(2) 県立学校の現状

教職員の精神疾患による休職者数は、増加傾向であり、平成24年度と比較すると直近では1.8倍となっている。また、病気全体に占める精神疾患による休職者の割合は1.4倍となっている。一方で、メンタルヘルス不調の一因ともなる長時間の時間外勤務は、令和5年度の「在校時間等の状況記録」の集計結果によると、面接指導の対象となる時間外労働の従事時間が80時間超となった教員は、1か月平均207.5人であり、記録のある平成26年度（669人）と比較すると減少している。

精神疾患による休職者数・休職事由に占める精神疾患の割合の推移



2 計画的な取組の必要性

国における職場のメンタルヘルス対策として、厚生労働省が平成18年3月に旧指針の見直しを図り、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定した。この指針において、事業者は、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、心の健康づくり計画を策定することが求められている。また、メンタルヘルスケアについては、中長期視点に立ち、継続的かつ計画的に行うことの重要性が示されている。

また、文部科学省においても、平成25年3月に「教職員のメンタルヘルス対策について」の公表、人事施策として公立学校の教育職員のメンタルヘルスの保持等にかかる教育委員会の取組状況を毎年まとめており、これを踏まえ、管理職の役割など具体的な方策を示し、教職員が精神疾患にならないようにするための予防的な対策など、取組の推進を全国の教育委員会へ働きかけている。

本県では、「愛知県人材育成基本方針」の個別取組事項の中でメンタルヘルスの取組を掲げている。また、あいち行革プラン2025においては、毎年度、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、復職支援等の総合的なメンタルヘルス対策の推進とストレスチェックを活用した取組の充実・強化を取組目標としている。

教育委員会としても、これまで「教職員のメンタルヘルスの手引」の作成や「ストレスセルフチェック」の実施などの取組を行ってきたところであるが、今後は、さらに教職員に対するメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施を推進するため計画的に取り組んでいく必要がある。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日）

心の健康づくり計画で定めるべき事項

- ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。
- ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること。
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。

3 メンタルヘルスケアの基本的考え方

ストレスの要因は、職場、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、まず教職員自身がストレスに気付き、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識し、ワーク・ライフ・バランスを保つことも重要である。

しかし、ストレス要因には、教職員自身の力だけでは取り除くことができないものもある。学校においては、生徒・保護者等との関わりの中で困難な課題に直面し、メンタル面での不調をきたすこともあることから、組織によるメンタルヘルスケアの積極的な推進に取り組むことが必要である。

このため、教育委員会では、心の健康づくり計画を策定し、次の5つの事項を基本的な方針とした対策を図ることとした。この方針に基づき、「セルフケア」「ラインによるケア」「保健スタッフ等によるケア」「外部資源によるケア」の4つのケア、心の健康状態に応じた3つの予防段階ごとの施策を継続的かつ計画的に実施していく。

基本的な方針

①	教職員の安全衛生管理体制の長である総括安全衛生管理者（事務局長）が全体を総括する。
②	教職員の安全衛生管理における総括的な調査審議機能を持つ総括安全衛生委員会が中心となって、メンタルヘルス推進に関する調査・審議を行い、計画の策定及び評価を行う。
③	教職員のメンタルヘルスケアは、4つのケア（セルフケア、ラインによるケア、保健スタッフ等によるケア、外部資源によるケア）の各役割を明確にして推進する。
④	メンタルヘルス施策の実施は、県立学校の現状を踏まえ、各予防段階に応じた取組を行う。
⑤	教職員の個人情報の保護に配慮する。

4 メンタルヘルスケア推進体制及び役割

(1) メンタルヘルスケア推進体制

教職員のメンタルヘルスケアは、教職員の安全衛生管理体制の長である総括安全衛生管理者が全体を総括するとともに、校長等の役割を明示し、それぞれが連携・協力して積極的に推進する。

(2) 役割

ア 総括

① 総括安全衛生管理者

教職員のメンタルヘルスケア推進の全体を総括する。

〈主な役割〉

- 校長、校長以外の管理職、教職員本人、教育委員会の保健スタッフ（臨床心理士、保健師等。以下、「保健スタッフ」という。）等と連携・協力し、体系的な対策を実施する。
- 校長、校長以外の管理職、教職員本人、保健スタッフ等の連携・協力が円滑に行われるよう体制づくりを行う。
- 教職員の家族、主治医及び同僚も視野に入れた体制づくりを行う。
- 必要な場合には、速やかに医師等からの専門的な助言が得られるような体制づくりに努める。

イ 調査・審議体制

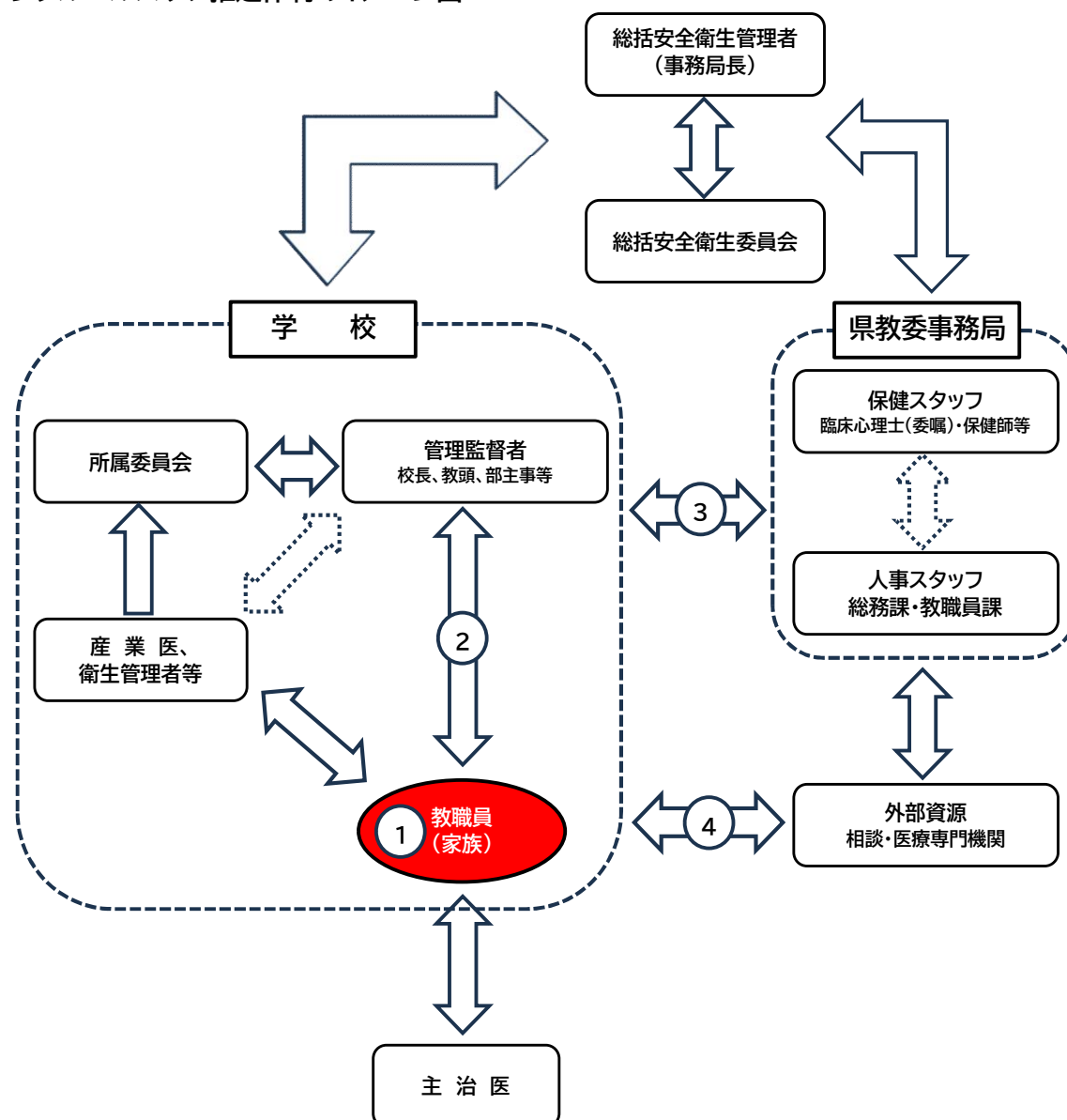
① 総括安全衛生委員会

- メンタルヘルスケア推進に関する調査・審議を行い、計画の策定及び実施状況の評価を行う。

② 所属委員会（安全衛生委員会又は衛生委員会）

- 職場のメンタルヘルスケア推進に関する調査・審議を行う。

メンタルヘルスケア推進体制のイメージ図



調査・審議	所属委員会	職場のメンタルヘルス推進に関する調査・審議を行う。
①セルフケア	教職員	一人一人が、心の健康づくりの重要性を認識し、積極的に心の健康の保持増進を図るとともに、セルフケアの実践的な取り組みを行う。
②ラインによるケア	校長	学校における教職員のメンタルヘルスケア推進の責任者として、メンタルヘルス対策を総括する。
	教頭・部主事等	日常的に教職員と接するなかで、教職員の執務状況や心の健康状態について把握し、ラインによるケアの実践的な取組を行う。
③保健スタッフ等によるケア	保健スタッフ	校長を始めとした管理職等と連携・協力し、教職員の心の健康づくりを積極的に推進する。
	人事スタッフ	管理職だけでは対応できない人事異動など人事関係事項について必要な措置を講ずる。
④外部資源によるケア	外部資源	外部の相談・医療・専門機関から情報提供や助言を受けるなど連携を図る。

ウ 四つのケア

メンタルヘルスケアは、教職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減、あるいは対処する**セルフケア**、教職員と日常的に接する管理職が対応を行う**ラインによるケア**、教職員や管理職を、専門知識を備えた教育委員会のスタッフが支援する**保健スタッフ等によるケア**、外部の相談機関、医療機関などを活用した**外部資源によるケア**の四つのケアを総合的に行う。

① セルフケア

(ア) 教職員（教職員としての管理職を含む。）

一人一人が、心の健康づくりの重要性を認識し、積極的に心の健康の保持増進を図るとともに、セルフケアの実践的な取組を行う。

〈主な役割〉

- 心身の疲労を蓄積させないように、睡眠、休養等に努めるとともに、スポーツ、レクリエーション等、適度な運動を取り入れるなど規則的な生活を送り、積極的に心身の健康の保持増進を図る。
また、職場内の良好な人間関係を作るなど身近な職場環境の改善等を行い、ストレス要因の軽減・除去に努める。
- 自らのストレスに気づくことが重要であることを認識し、安全衛生教育を積極的に受講し、その内容の理解を深めるとともに、自己啓発に努める。
また、年に1度のストレスチェックを受検し、自身の心身の健康状態を把握するとともに、保健スタッフなどからの情報提供を活用し、適時ストレスセルフチェックを行い、ストレス対処法等によりストレスコントロールを行う。
- 心の不健康な状態は早期に対応することが重要であるため、専門家による支援が必要ではないかと感じたときには、積極的に保健スタッフなどの相談等を活用して、早期の対応に努める。
- 職場復帰にあたっては、受入れが適切に行われるよう、回復状況や今後の治療方針等の状況など、管理職に報告をする。

② ラインによるケア

(ア) 校長

学校における教職員のメンタルヘルスケア推進の責任者として、メンタルヘルス対策を総括する。

〈主な役割〉

- 教職員のストレス状況の把握に努め、ストレスチェックの集団分析結果も踏まえ、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び職場環境の向上に努める。例えば、学校における会議や行事の見直し等による校務の簡素化を図るとともに、文書やデータの共有化等を進めることによって業務の効率的な遂行に努め、一部の教職員に過重な負担がかからないよう適正な校務分掌を整える。また、長時間労働や生徒・保護者等との関わりの中で困難な課題に直面することによりメンタル面での不調をきたすこともあるので、適切な状況把握、支援に努める。
- 新規採用者や人事異動など職場環境の変化があった教職員に十分配慮するとともに、長時間労働などストレスが多くなりがちな教職員に対し産業医による面接指導の受検勧奨や、ストレスチェックの面接指導対象者から申出があった場合の産業医による面接指導などの健康管理に努める。
- 職場内の人間関係が希薄とならないよう、日頃から、教職員が気軽に周囲に相談したり、情報交換したりすることができる職場環境を作るよう配慮を行う。
- 心の健康の重要性を十分認識し、自ら親身になって教職員の相談を受けるほか、配慮が必要な教職員を把握した場合は、例えば、中心となって相談を受ける者を指名するなど具体的な対応を行う。
- メンタル面での不調がみられる教職員の早期発見・早期対応に努める。例えば、ストレスセルフチェックシートやメンタルヘルス相談等事業の概要を職場で紹介するなど、教職員への周知に努めることや、メンタル面での不調が疑われる教職員に気付いた場合、必要に応じて教育委員会・保健スタッフと連携しながら早めに医療機関への受診を促すなど、適切な対応を行う。また、必要に応じ産業医の指導・助言を得る。
- 休職している教職員の職場復帰に当たっては、本人の意向及び主治医等の意見を聴取した上、回復状態や今後の治療方針等を把握し、対応する。
また、休職者に対しては、復職支援の制度を説明する。

- 休職者が円滑に職場復帰できるよう、当該教職員への理解と協力が得られるような環境を整備するとともに、体調等を考慮の上、適切に復職支援プログラムを実施する。

また、職場復帰後しばらくの間は経過を観察し、教職員の精神的負担を考慮し、指導区分に応じた措置を講じるなど、適切な配慮や支援を行い再発の防止に努める。

- 労働安全衛生法において、全ての事業場において、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされており、「県立学校における長時間労働による健康障害防止のための面接指導実施要綱について」（平成26年2月18日付け25教福第247号）に基づき、1月あたり80時間を超えた長時間労働に従事する教職員の適切な健康管理に努める。

- 教職員に対して、メンタルヘルスに関する職場研修の機会を提供する。

ラインによるケア 四つのポイント

観 察

日頃から、一人一人の仕事ぶりや性格を把握し、いつもと違う様子がないかどうか観察し、変化に気付くことが大切です。

声掛け

日頃から信頼関係を築き、相手から言葉が発せられるよう、適切なタイミングでさり気なく声を掛けることが大切です。

傾 聴

相手の気持ちに共感し、要点を繰り返しながら聴くなど、聞き役に徹することが大切です。自分の意見を挟んではいけません。

連 携

心のケアが必要と感じたら、相談機関を紹介したり、医療機関の受診を勧めるなど、専門家につなげるのが大切です。

(イ) 校長以外の管理職（教頭・部主事等）

日常的に教職員と接するなかで、教職員の執務状況や心の健康状態について把握し、ラインによるケアの実践的な取組を行う。

〈主な役割〉

- 教職員の心の健康づくりの理解を深めるため、安全衛生教育を積極的に受講するなど知識等の充実に努めるとともに、教職員に対して安全衛生教育の受講を勧奨する。
- 教職員のストレス状況を把握し、ストレス要因の軽減・除去及び職場環境の向上に努める。特に、新規採用又は人事異動の直後、長時間労働などによりストレスが多くなりがちな教職員に対し、産業医の面接指導や健康相談を活用するなど健康管理に注意する。
- 人間関係は、心の健康の保持増進の上で重要であり、日頃から職場の良好な人間関係の形成に努める。
- 教職員の心が不健康な状態になったときには、遅刻や早退が多くなる、仕事が手に付かない、単純なミスが目立つ等の行動や言動等が見られることが多いことから、早期発見に関する知識等を深め、教職員の変化を早期に把握する。
また、専門家による対応が必要であると思われる場合には、校長と相談し、保健スタッフによる相談など専門家を活用した対応をする。
- 休職している教職員の職場復帰に当たっては、本人の意向及び主治医等の意見を聴取した上、回復状態や今後の治療方針等の状況を把握する。
また、休職者の職場への円滑な復帰を図るために、希望する教職員には、復職支援プログラムを実施する。
- 職場復帰後は、教職員の健康状態等を把握し、必要に応じ、校長の命に基づき校務分掌等を調整する。また、本人の不安、緊張等を軽減・除去するため、職場復帰した教職員の相談に積極的に対応するとともに、職場における周囲の教職員の理解と協力を求め、良好な職場環境の形成に努める。

③ 保健スタッフ等によるケア

(ア) 保健スタッフ（教育委員会の臨床心理士（委嘱）、保健師等）

校長を始めとした管理職等と連携・協力し、教職員の心の健康づくりを積極的に推進する。

〈主な役割〉

- 専門的研修への参加等により高度な知識や技術の向上に努める。
また、教職員の心の健康状態を把握するとともに、心の健康づくりの調査研究を行う。
- 教職員自らのセルフケア及び管理職のラインによるケアが効果的に実施されるよう支援等に努める。
- 教職員、その家族、管理職等に対する心の健康づくりや、心の悩み事等に関する相談に対応する。
- 休職者の職場復帰に当たっては、教職員が円滑な職場復帰及び再発の防止ができるよう関係者との連携・協力により支援を行う。
- 労働安全衛生法に定められたストレスチェックの実施及び結果の集団分析を行い、高ストレス者に対する情報提供や面接指導対象者への面接指導等の勧奨を行う。
- 教職員の個人情報保護の取扱いについて、適切に行う。

(イ) 人事スタッフ（総務課及び教職員課人事担当）

管理職だけでは対応できない人事異動など人事関係事項について必要な措置を講ずる。

④ 外部資源によるケア（外部資源の活用・連携）

(ア) 外部の相談・医療・専門機関

メンタルヘルス対策の一層の充実を図るため、専門的知識を有する外部資源の支援を活用する。

- 専門的な調査研究や相談業務の実施に当たり、必要に応じ、外部の専門機関の情報提供や助言を受けるなど連携を図る。
- 安全衛生教育の講師等への活用・連携を図る。

5 メンタルヘルス施策の実施

(1) 実施の考え方

心の健康状態に応じた三つの予防段階の分類を中心に実施する。

第1次予防	心の健康の保持増進・ストレス関連疾患の発症予防
第2次予防	ストレス関連疾患の早期発見・早期対応
第3次予防	職場復帰支援・再発予防

(2) 現状と課題、重点的・具体的な取組

メンタルヘルス施策の実施は、県立学校の現状を踏まえ、重点的な取組を中心に三つの予防段階に応じた具体的な取組をもって行う。

ア 重点的な取組事項

メンタルヘルスの正しい知識の普及と教職員自らが心の健康状態を把握できるよう安全衛生教育の機会提供に努めるとともに、セルフケアの一層の推進に向けて情報提供・啓発活動を行う。

管理職が安全衛生の意識を高め、教職員の心の健康状態が把握できるようにする。(早期発見・早期対応及び管理職への支援)

メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見のため、ストレスチェックの受検率の向上を図り、ストレスの状況を的確に把握するとともに高ストレス職員への面談や集団分析結果を活用した職場環境改善の実施を図る。

教職員、その家族、管理職等が、気軽に利用できる相談窓口の充実を図る。

職場復帰する教職員の円滑な職場への復帰を図るため、職場復帰後の教職員及びその管理職に対する支援を行う。

教職員のメンタルヘルスケアの中心的な役割を担う保健スタッフの体制を整備する。

イ 三つの予防段階に応じた具体的な取組事項

① 第1次予防（心の健康の保持増進・ストレス関連疾患の発症予防）

現状と課題

- 教職員全体への取組
 - ・ 現状は、基礎知識の普及に留まっているため、それに加え、教職員一人一人が、自らのストレスを予防、軽減、対処ができるよう、メンタルヘルスケアの実践的な方法について安全衛生教育をすること
 - ・ 教職員全体のストレスへの耐性を高める等の安全衛生教育を行うこと
- 管理職への取組
 - ・ 現状をみると、管理職には、メンタルヘルスケアの知識のほか、職場環境等の改善や教職員からの相談、職場復帰支援等の方法についても十分な知識やスキルを修得する必要があることから、実践的な安全衛生教育を充実し、メンタルヘルスケアを実行できる能力の向上を図ること
 - ・ 教職員同士の円滑なコミュニケーションの推進による活気ある職場づくりを実践する能力の向上を図ること
- 家族への情報提供
 - ・ 教職員のメンタルヘルス不調に気づくのは、身近な家族であることも多いが、その対策が十分ではないため、相談窓口等の情報提供を促進すること
 - ・ ストレスコントロールは、日頃の生活習慣により高めることができ、家族の協力も大切なことから、生活習慣の工夫などの情報提供を図ること

（参考）

こころの耳 5分でできる職場のストレスセルフチェック

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

愛知県教育委員会福利課 教職員のメンタルヘルス

<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/fukuri/0000048032.html>

公立学校共済組合 心のセルフチェックシステム

<https://kokoronokenkou.jp/>

具体的な取組事項

- 一般教職員向けの安全衛生教育
- メンタルヘルスの意識啓発
- メンタルヘルスセルフチェックシートの活用
- 管理職向けの安全衛生教育
- 職場研修の充実
- 心の健康状態の把握
- ストレスチェックの実施及び集団分析結果の還元
- メンタルヘルス強調月間の設定
- 年休使用促進の推進
- 「愛知県公立学校働き方改革ロードマップ」5つの視点（意識改革・職場環境の整備・部活動改革・業務改善の推進・外部人材の活用）からの時間外在校等時間縮減に向けた取組
- 家族への相談機関等の情報提供

こんな症状にご注意！～ストレスと上手に付き合うために～

自分で感じる症状

- ・ 憂鬱、気分が重い
- ・ 気分が沈む、悲しい
- ・ いらいらする
- ・ 眠れない
- ・ 集中力がない
- ・ 好きなこともやりたくない
- ・ 仕事の能率が落ちる
- ・ 仕事が手につかない
- ・ 大事なことを先送りにする
- ・ 物事を悪い方へ考える
- ・ 決断が下せない
- ・ 自分を責める

身体に出る症状

- ・ 食欲がない
- ・ 便秘がち
- ・ 体がだるい
- ・ 疲れやすい
- ・ 性欲がない
- ・ 頭痛
- ・ 動悸
- ・ 胃腸の不調
- ・ めまい
- ・ のどが渇く



周りから見てわかる症状

- ・ 表情が暗い
- ・ 涙もろい
- ・ 反応が遅い
- ・ 落ち着きがない
- ・ 決断できない
- ・ 酒量が増える



まずは、早めにストレスに気付くことが大切です。ストレスを感じたときには、睡眠時間を確保したり、趣味の時間をつくるなど、心身を休めたり、リフレッシュするように心がけましょう。また、話をすることによりストレスが軽減されることもありますので、周りの方とのコミュニケーションも大切にしたいものです。

② 第2次予防（ストレス関連疾患の早期発見・早期対応）

現状と課題

- 相談窓口の利用促進
 - ・ 教職員が気軽に、どんなことでも相談できるようにするため、相談体制、個人情報保護など十分に周知を行い、利用促進を図ること
- 相談方法
 - ・ 現状の相談方法は、面接相談や電話相談であるが、パソコンや携帯電話を利用した電子メールによる相談の受入れ方法を導入すること
- 高ストレス者のメンタルヘルスケア
 - ・ ストレスチェックの結果、高ストレスと判定されても医師による面接指導を受けない者に対して、共済組合メンタルヘルス対策事業の周知や専門家のカウンセリングを受けることのできる「こころの人間ドック」事業を実施しているが、より多くの対象者に活用してもらえよう利用促進を図ること。

具体的な取組事項

- ストレスセルフチェックシートの活用
- 相談窓口の利用促進
- 相談受入れの多様化
- 早期発見の啓発
- 管理職向けの安全衛生教育
- 長時間の時間外勤務者に対する面接指導の受診勧奨
- ストレスチェックによる面接指導対象者への面接指導の受診勧奨
- ストレスチェックの高ストレス判定者へのメンタルヘルスケアの実施

（参考）メンタルヘルス相談等事業

- 心の健康サポート相談（福利課）
- こころの人間ドック（福利課）
- 教職員メンタルヘルス相談（共済組合愛知支部）
- ストレスドック（共済組合愛知支部）
- オンライン講座（メンタルヘルス講座）（共済組合愛知支部）
- 東海中央病院メンタルヘルス相談（東海中央病院）
- 教職員電話健康相談24（共済組合本部）
- 電話・面談メンタルヘルス相談（共済組合本部）
- Web相談（こころの相談）（共済組合本部）
- 心ほっとサポート@公立学校共済（共済組合本部）

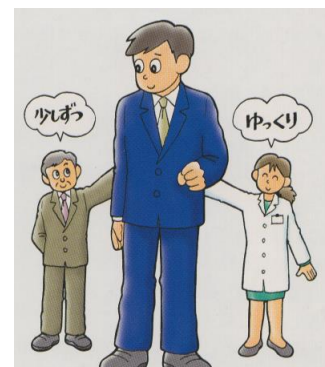
③ 第3次予防（職場復帰支援・再発予防）

現状と課題

- 休業中の教職員への支援
 - ・ 現状の休業者への対応は、定期的な療養状況の把握だけとなっているので、その教職員が抱える療養上の不安や復職に向けての不安などについての相談に対応すること
- 受入れ職場の環境整備
 - ・ 現状をみると、職務上の配慮を受けながら勤務する教職員は、受入れ職場の環境整備の状態によっては、療養期間の長期化や疾病再発に陥る場合もある。そのため、身近にいる管理職や同僚等が、理解・協力して対応すること
- 職場復帰後の教職員への支援
 - ・ 現状の職場復帰後の教職員への対応は、主治医の指導の下で療養、治療を受けることから、休職・療養休暇中と異なり定期的な療養状況の把握ができにくいので、その教職員が抱える様々なストレスや治療上の不安などの解消のための効果的な支援を行うこと

具体的な取組事項

- 職場復帰支援（復職支援プログラム等）
- 受入れ職場の環境整備
- 職場復帰後の教職員への支援
- 教職員への勤務上の配慮
- 休業中の教職員への支援
- 管理職向けの安全衛生教育



予防段階別の四つのケア

		第1次予防	第2次予防	第3次予防
		心の健康保持増進・ストレス関連疾患の発症予防	ストレス関連疾患の早期発見・早期対応	職場復帰支援・再発予防
1	セルフケア (本人)	一般教職員向け安全衛生教育	心の健康状態の把握 (ストレスセルフチェック)	心の健康状態の把握 (治療・カウンセリング)
		所属研修の支援 (研修受講)	早期の相談・治療	管理職への相談
		心の健康状態の把握 (ストレスセルフチェック)	こころの人間ドック (共済組合)ストレスドック	
		ストレスチェック		
2	ラインによる ケア (校長、副校長、 教頭、事務長、 部主事)	管理職向けの安全衛生教育 (研修受講)	早期発見・早期対応の啓発	休職中の教職員への支援
		職場研修の充実 (研修企画)	管理者向けの安全衛生教育 (研修受講)	職場復帰支援 (復職支援プログラム実施)
		家庭への相談機関等の情報提供	面接指導の受診勧奨	職場環境の整備
		年休使用促進や時間外勤務の 縮減の推進	こころの人間ドック・ストレス ドック受診勧奨	職場復帰後の教職員への支援
		集団分析結果を用いた職場環 境の整備		教職員への勤務上の配慮
				管理者向けの安全衛生教育 (研修受講)
3	保健スタッフ 等によるケア (教育委員会の 臨床心理士、保 健師等)	一般教職員向け安全衛生教育 (研修企画・支援)	相談窓口の利用促進	休職中の教職員への支援
		管理職向けの安全衛生教育 (研修企画)	相談受入れの多様化	職場復帰支援
		メンタルヘルスの意識啓発	早期発見・早期対応の啓発	管理者向けの安全衛生教育 (研修企画)
		メンタルヘルス強化月間の設定	管理者向けの安全衛生教育 (研修企画)	管理職への支援
		年休使用促進や時間外勤務の 縮減の推進	面接指導対象者への面接指導 受診勧奨	
		ストレスチェックの実施	こころの人間ドック・ストレス ドック受診勧奨	
		ストレスチェック結果の分析・還 元		
4	外部資源によ るケア (相談・医療・専 門機関等)	管理職向けの安全衛生教育 (講師、相談)	管理職向けの安全衛生教育 (講師、相談)	管理職向けの安全衛生教育 (講師、相談)
		ストレスチェック (分析・指導)	相談受入れの多様化 (相談)	

6 個人情報保護の配慮

メンタルヘルスケア推進にあたっては、教職員個人の心の健康情報の保護について慎重な配慮が求められる。

目的に沿った必要最小限の情報を、教職員の不利益にならないように利用する必要があるため、心の健康情報に関する個人情報の保護について、次の点に十分に留意する。

○ 個人情報の収集

管理職、保健スタッフ及び人事スタッフ等（以下、「メンタルヘルスケア関係者」という。）は、原則、本人の同意なしに、主治医、家族などの第三者から本人に関する個人情報の収集を行ってはならない。

○ 個人情報の管理

メンタルヘルスケア関係者は、知り得た個人情報を、原則、本人の同意なしに、第三者へ提供してはならない。ただし、教職員の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めた上で、必要な範囲で提供することができるものとする。